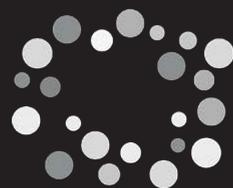
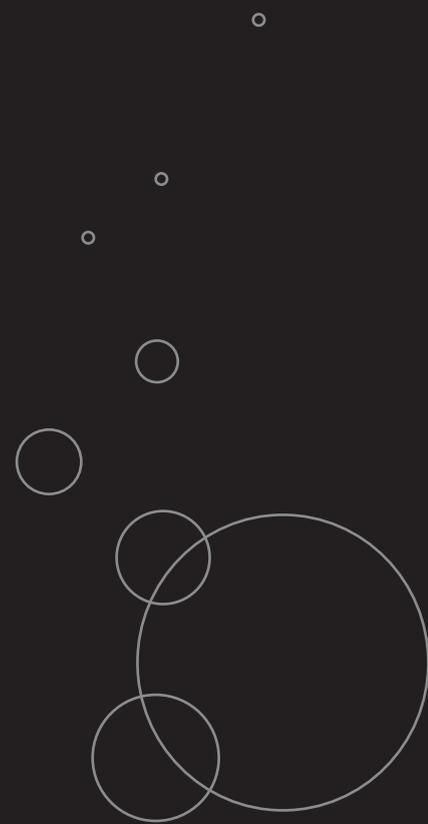


DIVERSITY
AWARDS
LËTZEBUERG

 2021



ÉDITORIAL

“

Plus qu'une simple remise de prix, les Diversity Awards nous permettent de découvrir une multitude de pratiques en faveur de la diversité, mises en place au sein d'organisations privées, publiques et/ou associatives au Luxembourg. Ces pratiques sont une source d'inspiration, que l'on peut répliquer facilement, afin de contribuer à un environnement de travail respectueux de la diversité des collaborateurs·trices.

Je tiens ainsi à féliciter et à remercier toutes les organisations qui ont postulé et partagé leurs bonnes pratiques.

La présente brochure est un témoignage durable des efforts et engagements entrepris en faveur de la diversité au quotidien malgré un contexte de crise sanitaire. Les 12 pratiques nominées et décrites dans cette brochure montrent comment on peut construire une société plus inclusive. De plus en plus d'organisations y adhèrent.

En tant que marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, je me réjouis de l'enthousiasme incessant en faveur de la diversité et j'espère, chères lectrices, chers lecteurs, que cette brochure vous encouragera à développer, à renforcer ou à adapter vos propres pratiques en matière de gestion de la diversité.

Je suis très honorée de pouvoir présider le jury des Diversity Awards pour la quatrième fois depuis son lancement en 2015.

Bonne découverte ! ”

..... **Corinne Cahen**

Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Présidente du Jury des Diversity Awards 2021





SOMMAIRE

Éditorial	p.2
Au programme de la cérémonie	p.4
Diversity Awards Lëtzebuerg 2021, quatrième édition	p.5
Présentation du pré-jury et du jury	p.6
CATÉGORIE Recrutement, Accueil et Intégration	p.8
CATÉGORIE Gestion des carrières	p.12
CATÉGORIE Environnement et Bien-être au travail	p.16
CATÉGORIE Communication et Valeurs de l'organisation	p.20
Coup de projecteur sur de bonnes pratiques	p.24
Le mot du Président	p.28

AU PROGRAMME DE LA CÉRÉMONIE



- 17H00 . . . M. Christian Scharff
Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Président d'IMS Luxembourg
DISCOURS D'OUVERTURE
- 17H05 . . . Mme Corinne Cahen
Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
Marraine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Présidente du jury des Diversity Awards 2021
OUVERTURE OFFICIELLE DE LA CÉRÉMONIE DES DIVERSITY AWARDS
LËTZEBUERG 2021
- 17H15 . . . REMISE DES DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2021
- 18H15 . . . M. Christian Scharff
DISCOURS DE CLÔTURE

DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2021

QUATRIÈME ÉDITION

Ce 20 mai 2021, les Diversity Awards Lëtzebuerg décernent les prix des meilleures pratiques en termes de gestion de la diversité dans les organisations au Luxembourg.

Cet événement, organisé par IMS Luxembourg et l'équipe de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg dans le cadre du Diversity Day, met en effet à l'honneur la promotion de la diversité. C'est également une occasion unique pour chaque organisation de s'inspirer, tous les deux ans, de pratiques mises en œuvre au sein d'organisations engagées.

La pandémie que nous traversons actuellement a poussé bon nombre d'organisations à innover pour accroître leur résilience, et à adapter leurs modes de communication et leur capacité à gérer

leur personnel en période de crise. Nous traverserons d'autres défis et devons les relever une fois encore. Nous espérons que ces pratiques mises à l'honneur seront une source d'inspiration et de questionnements, et qu'elles vous aideront vous et votre organisation à construire les fondements d'une société plus diverse et inclusive.

En présence de Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et Mairaine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, cette quatrième édition des Diversity Awards Lëtzebuerg met en lumière l'implication croissante des organisations privées, publiques et associatives dans ce domaine.

Les meilleures pratiques en faveur de la diversité sont distinguées dans les quatre catégories suivantes :

1. Recrutement, Accueil et Intégration
2. Gestion des carrières
3. Environnement et Bien-être au travail
4. Communication et Valeurs de l'organisation

PRÉSENTATION DES PRÉJURY ET JURY

LE PRÉ-JURY

Le 23 mars 2021, le pré-jury, composé de 12 experts indépendants, a désigné les nominés pour chaque catégorie.

Les critères retenus pour l'ensemble des catégories sont les mêmes que lors de l'édition 2017 et 2019, notamment : le degré de mise en œuvre (10 %), l'impact (30 %), le caractère innovant (10 %) et répliquable (10 %) de la démarche ainsi que le mode de pilotage (15 %) et l'intégration de la pratique dans une démarche long-terme (10 %).



Marina ANDRIEU Co-founder and Director, @WIDE

Béréngère BEFFORT Conseillère de gouvernement adjointe Coordination générale & Communication, Ministère de l'égalité entre femmes et hommes

Jean-Marc BRÊT Responsable Plateforme de Ressources / Administrateur du projet, Connex

Fabienne DASNOY Head of Corporate Culture & HR Social Responsibility, BGL BNP Paribas

Nathalie DRUI Human Resources Business Partner & Diversity Manager, JP Morgan

Catia FERNANDES Responsable, Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration, Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

Norman FISCH Secrétaire général, INDR

Annemie MAQUIL Chargée de mission égalité des chances, Ville de Luxembourg

Sandra PAULIS Partner Asset Management, PwC

Jeanne PERNOT Business Development & CSR Advisor, Chambre de Commerce

Fabio SCOLASTICI Conseiller Département du développement de l'emploi et de la formation, ADEM

Gaëlle TAVERNIER General Manager, ProSud

LE JURY

Le jury final, composé de représentants de multiples parties prenantes, a sélectionné le 30 mars 2021 les lauréats des quatre catégories.

Corinne CAHEN Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Mairaine de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg et Présidente du Jury des Diversity Awards Lëtzebuerg 2021

Ann DE JONGHE Directrice Ressources Humaines, Sodexo

Emile LUTGEN Directeur, Œuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte

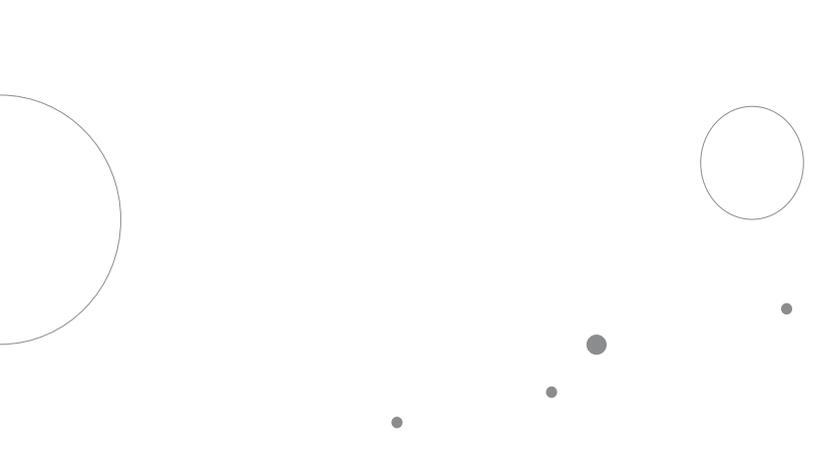
Nathalie MORGENTHALER Directrice, Centre pour l'égalité de traitement

Jan NOTERDAEME Conseiller aux relations externes, CSR Europe

Gilbert PREGNO Président, Commission Consultative des Droits de l'Homme

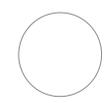
Christian SCHARFF Président, Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, Président d'IMS Luxembourg (Inspiring More Sustainability)



A series of decorative elements in the top left: a large circle, a smaller circle, and four dots of varying sizes arranged in a descending diagonal line.

CATÉGORIE

Diversité et
RECRUTEMENT,
ACCUEIL
ET INTÉGRATION

A single decorative circle in the bottom right area.

CATÉGORIE RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

➤ PRATIQUE NOMINÉE ZUUMER ACADEMY

➤ ORGANISATION ABBL

- 40 collaborateurs*
- Luxembourg
- Éducation financière
- Secteur privé

DURABILITÉ

INCLUSION FINANCIÈRE

RÉPLICABILITÉ

La Fondation ABBL pour l'éducation financière a mis en place une formation permettant aux personnes vulnérables, en large majorité d'origine étrangère, de mieux comprendre et gérer leurs finances.

Dans le but d'assurer leur inclusion sociale, les participants se familiarisent avec le vocabulaire bancaire et acquièrent les compétences nécessaires à une gestion budgétaire saine. Les cours, dispensés par les salariés de l'ABBL, sont donnés sous la forme d'un cursus progressif au cours duquel diverses thématiques bancaires et de gestion des finances personnelles sont abordés, tels que les différents moyens de paiement, la gestion d'un budget, ainsi que la thématique du surendettement.



Depuis le lancement du projet en 2019, 4 sessions ont été tenues entre septembre 2019 et octobre 2020. En 2021, 5 sessions sont programmées.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

- > PRATIQUE NOMINÉE DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE RECRUTEMENT
- > ORGANISATION CABINET D'ORTHODONTIE BECKER & ASSOCIÉS



- 43 collaborateurs *
- Luxembourg
- Santé
- Secteur privé

COLLABORATION

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

RECRUTEMENT ANONYMISÉ

Le cabinet d'orthodontie Becker & Associés a organisé un processus de recrutement assurant la diversité, l'égalité des chances, l'équité et la transparence.

Divers outils ont été mis en place afin de favoriser ces démarches : un guide de recrutement, l'implication de la délégation du personnel dans le recrutement, un processus R.H. adapté, des journées d'observation des candidat(e)s, des fiches de fonctions adaptées aux soft skills, des audits internes de contrôle et une évaluation a posteriori du processus de recrutement par la personne recruté(e).

Ainsi, outre les connaissances techniques nécessaires, le « savoir-être », la personnalité, la capacité d'intégration et celle de remplir les besoins humains du poste sont pris en considération.

Suite aux différentes enquêtes, programmes et actions positives, les résultats sont assez positifs et les scores de satisfaction personnel sont élevés.

CATÉGORIE RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

> PRATIQUE NOMINÉE

INDUCTION WEEK : WELCOME AND
INTEGRATE NEW TEACHERS AND NEW
MEMBERS OF STAFF @EIDE

> ORGANISATION

ÉCOLE INTERNATIONALE DIFFERDANGE ET
ESCH-SUR-ALZETTE



- 193 collaborateurs*
- Esch-sur-Alzette
- Enseignement
- Secteur public

Afin d'intégrer les informations importantes relatives à l'organisation de l'école et de créer du lien social, l'EIDE propose, avant chaque rentrée scolaire, une semaine d'insertion pour les nouveaux collaborateurs. Durant celle-ci, de nombreuses activités sont proposées aux nouveaux professeurs et collègues afin de créer des liens forts et de partager leurs expériences passées, aussi bien personnelles que professionnelles. L'objectif ? Mettre en lumière la diversité de l'équipe professorale qui reflète celle des élèves afin de favoriser l'intégration de chacun.

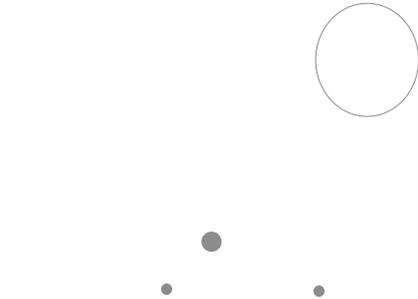
Suite à cette semaine d'intégration, les équipes sont plus efficaces, la cohésion d'équipe est renforcée malgré la multiplicité des cultures représentées : la diversité est vécue pleinement, ouvertement et positivement.

ÉDUCATION

VALORISATION DE LA DIVERSITÉ

LUTTE CONTRE LES PRÉJUGÉS

*Sources communiquées par l'organisation elle-même



CATÉGORIE

Diversité et
GESTION DES
CARRIÈRES

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- PRATIQUE NOMINÉE OFFICER PROMOTION - MANAGERIAL EDUCATION ON DIVERSITY BIAS
- ORGANISATION BROWN BROTHERS HARRIMAN

BROWN
BROTHERS
HARRIMAN

- 400 collaborateurs*
- Luxembourg
- Activités financières et d'assurance
- Secteur privé

Forts du constat que les organisations financières sont confrontées à de faibles niveaux de diversité et que les femmes sont moins visibles que les hommes en matière de

compétences et de valeurs, Brown Brothers Harriman a lancé une étude comparative sur l'équilibre des genres au sein de la compagnie.

La pratique s'est ainsi développée et a permis aux comités de chercher à développer leurs talents féminins, d'améliorer la diversité de genre à des postes « seniors », de former le middle management à penser en termes de diversité et de passer outre les biais.

Le but ? Atteindre une égalité de genre à tous les niveaux de l'entreprise en éliminant les biais et stéréotypes managériaux.

RECONNAISSANCE

MIDDLE MANAGEMENT

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- > PRATIQUE NOMINÉE LEADERSHIP@CFL - UN LEVIER POUR LA DIVERSITÉ
- > ORGANISATION CFL



- 4 800 collaborateurs*
- Luxembourg
- Transports
- Secteur public

SENSIBILISATION

Résultante de leur enquête de satisfaction 2019, le groupe CFL s'est lancé l'objectif de mettre en place un management participatif, une culture de leadership et une stratégie du « nous ». À l'aide d'un maximum de collaborateurs, une charte de leadership a ainsi été élaborée. Elle permet la sensibilisation des collaborateurs. Au niveau des enjeux, on retrouve : la promotion de la diversité, le développement personnel, l'écoute active, l'harmonisation du management et la vue du leadership.

Selon CFL : « Une meilleure communication, un management participatif et le travail en équipe sont les conditions pour un environnement professionnel attirant et épanouissant pour tous les collaborateurs ».

Après un an de travail, CFL dresse un bilan positif : le coaching porte ses fruits, les demandes de workshops axés sur les différentes personnalités augmentent, la sensibilisation et la prise de connaissance deviennent visibles.

MOBILISATION

AMBASSADEUR

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

> PRATIQUE NOMINÉE POSTALENTS

> ORGANISATION POST



- 3 404 collaborateurs*
- Luxembourg
- ICT
- Secteur public

Lancé le 1^{er} juillet 2019, le programme POSTalents a pour objectif de développer les potentiels et compétences de tous les collaborateurs de l'entreprise qui souhaitent évoluer dans leur carrière professionnelle.

De ce fait, 6 orientations sont possibles : exploration, management, leadership, facilitation, spécialisation et expertise. Chacune de ces spécialisations est composée de formations, ateliers, rendez-vous individuels et travaux de groupe.

FORMATION

ENGAGEMENT

Généralement disponible pour des collaborateurs désignés par leur hiérarchie, l'innovation principale de ce programme est qu'il est ouvert à tous, quel que soit le poste, le niveau hiérarchique, l'ancienneté ou l'âge.

Cette nouvelle démarche a permis de constater le grand intérêt des femmes à ces formations et surtout celles à des postes de cadres et des cadres dirigeants. Ainsi, le lancement de POSTalents a permis de freiner les biais cognitifs empêchant leur promotion.

GESTION DE TALENT

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

> PRATIQUE NOMINÉE MOVE | EAT | FEEL

> ORGANISATION ACCENTURE

- 140 collaborateurs*
- Luxembourg
- Technologies et services de l'information
- Secteur privé

ENGAGEMENT

ESPRIT D'ÉQUIPE

CHALLENGE VIRTUEL

Afin de prévenir les risques de burn-out et de répondre aux enjeux liés au stress dû à un manque de socialisation et au travail à domicile, Accenture a conduit une initiative interne : Move|Eat|Feel. Cette action est basée sur trois piliers essentiels du bien-être : le sport, la nutrition et la santé mentale. Le message est simple et clair : les personnes en bonne santé, en sécurité, heureuses et engagées peuvent s'épanouir et réaliser leur travail de manière exemplaire.

Différents challenges ont été mis en place afin d'assurer la participation du plus grand nombre de collaborateurs,

les cadres se sont également mobilisés pour renforcer le message.

Au-delà des bénéfices sur le bien-être de l'esprit et du corps des collaborateurs, cette initiative a permis aux collègues de garder contact, malgré la pandémie de la Covid-19.

The Accenture logo, featuring a purple chevron pointing right above the word "accenture" in a bold, black, lowercase sans-serif font.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

➤ PRATIQUE NOMINÉE ENHANCED PARENTAL LEAVE

➤ ORGANISATION FIDELITY INTERNATIONAL



- 160 collaborateurs*
- Luxembourg
- Activités financières et d'assurance
- Secteur privé

Fidelity International a introduit une politique de congé parental renforcée à l'échelle de l'entreprise. Concrètement, cela signifie que les pères et les accompagnateurs secondaires, indépendamment de leur sexe ou de leur orientation sexuelle, pourront désormais prendre le même nombre de congés payés que les mères lorsqu'elles ont ou adoptent un enfant.

Il s'agit d'une démarche qui entend neutraliser certains obstacles empêchant la progression des femmes dans leur carrière et d'ainsi tenter d'équilibrer les genres pour atteindre une parité aux postes de direction et niveaux supérieurs.

Au Luxembourg, les personnes concernées auront ainsi droit à 20 semaines de congé parental à salaire plein, en plus du congé parental légal.

AUDACE CONGÉ PARENTAL VISION

CATÉGORIE ENVIRONNEMENT ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

- PRATIQUE NOMINÉE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE DANS LES HÔPITAUX ROBERT SCHUMAN
- ORGANISATION HÔPITAUX ROBERT SCHUMAN



- 2 556 collaborateurs*
- Luxembourg
- Santé
- Secteur privé

La violence est un phénomène préoccupant au sein du secteur hospitalier et d'autant plus durant une crise sanitaire. Afin de développer une politique institutionnelle en matière de prévention de la violence en milieu de travail, les collaborateurs des hôpitaux Robert Schuman ont été sollicités, premièrement par une enquête de satisfaction, ensuite dans des « focus groups » représentatifs des différents métiers de l'hôpital.

tels que le harcèlement, la gestion de conflits et la prévention de la violence. Ces groupes de travail ont permis de briser les tabous, dégager un plan d'action et communiquer de manière transparente sur la violence pour la première fois aux HRS.

PRÉVENTION

BRISER LES TABOUS

Les 130 participants se sont rassemblés afin de dégager certains axes importants. Ainsi, des actions et des solutions ont été mises en œuvre à propos de chacune des thématiques, un code de bonne conduite a notamment été rédigé, des formations ont été mises en place sur des sujets

COURAGE

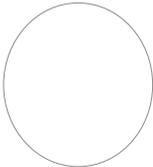
*sources communiquées par l'organisation elle-même



CATÉGORIE •

Diversité et

COMMUNICATION
ET VALEURS DE
L'ORGANISATION



CATÉGORIE

COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION

- PRATIQUE NOMINÉE TAKING A STAND : JAMAIS SANS ELLES
- ORGANISATION BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES



- 1 100 collaborateurs*
- Luxembourg
- Activités financières et d'assurance
- Secteur privé

GENRE

PRISE DE PAROLE

POSITIONNEMENT

En février 2021, BNP Paribas Securities Services a rejoint le mouvement JamaisSansElles. Le but de ce mouvement consiste en la promotion de l'égalité de genre et en la sensibilisation aux déséquilibres existant dans de nombreux domaines.

Le groupe BNP Securities Services s'est engagé principalement en revoyant leur manière de gérer et d'organiser des événements, avec un objectif déterminé qui est de mettre les orateurs féminins en avant.

Il propose notamment des formations pertinentes aux orateurs, invite les membres féminins du personnel à participer, promeut le respect de l'égalité des sexes dans l'entreprise, tant au niveau professionnel que privé.

Autre exemple concret, le groupe s'est engagé à ne plus participer à des événements, tant internes qu'externes, impliquant plus de 3 personnes, si une femme n'y participe pas. Pour le groupe BNP Securities Services, c'est aujourd'hui une responsabilité de refuser des événements qui ne respectent pas ces engagements.

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

CATÉGORIE

COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION

> PRATIQUE NOMINÉE #YESTODIVERSITY CAMPAIGN

> ORGANISATION ENCEVO S.A.



- 1 130 collaborateurs*
- Esch-sur-Alzette
- Production/distribution d'énergie
- Secteur privé

Une campagne globale a été lancée par le groupe Encevo afin de sensibiliser et de prendre conscience de l'importance de la diversité et de l'inclusion. Avec pour objectif d'obtenir un aperçu sur la façon dont les collaborateurs d'Encevo perçoivent ces sujets dans le milieu professionnel, 12 tables rondes composées de collègues issus d'horizons différents ont été mises en place de mars à septembre 2020.

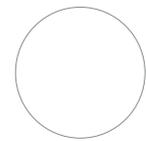
L'objectif ? Créer un environnement où chaque personne est respectée dans son individualité, pour ses opinions et perspectives. Des conséquences positives telles que l'innovation, l'efficacité et de meilleures performances sont évidemment envisagées.

STRATÉGIE

COMITÉ DIVERSITÉ

DIGITAL

Les échanges ont été rythmés par des discussions sur différents sujets : congés parentaux, genre, travail à temps-partiel, l'âge... Comme signe d'engagement, une publication sur la politique D&I a été partagée sur divers canaux de l'organisation.



CATÉGORIE COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION

- > PRATIQUE NOMINÉE EQUALITY AND INCLUSION WORKING GROUPS
- > ORGANISATION SES



- 2 095 collaborateurs*
- Betzdorf
- ICT
- Secteur privé

En accord avec la stratégie D&I globale de SES, des groupes de travail composés d'employés volontaires ont été mis en place afin que ceux-ci puissent également se concentrer sur des sujets liés à la diversité et l'inclusion.

Chaque groupe, composé d'un minimum de 10 personnes, est également suivi par un membre de la direction générale qui fait figure de sponsor.

BOTTOM-UP

Au niveau des propositions et des objectifs, on retrouve : l'obtention de l'égalité de genre au sein du groupe d'ici 2030, l'harmonisation des congés parentaux, la réalisation de séries et d'événements permettant de mieux comprendre la culture de chacun et arriver à un taux de 30 % de représentation des femmes dans les départements techniques d'ici à 2030.

VOLONTARIAT Ensemble, ils définissent la stratégie de l'organisation en matière de D&I et les défis sur lesquels ils veulent travailler. À l'origine du programme, trois sujets ont été mis en avant : le genre, l'ethnicité et la D&I en général. Les challenges se concentrent sur le recrutement, la progression et l'engagement.

CULTURE D'ENTREPRISE

*Sources communiquées par l'organisation elle-même

COUP DE PROJECTEUR SUR D'AUTRES BONNES PRATIQUES

• EMEA NEW JOINER INDUCTION SESSIONS

ABERDEEN STANDARD INVESTMENTS

Aberdeen organise des sessions d'introduction virtuelles tous les trois mois durant laquelle les participants, nouveaux collaborateurs et membres du personnel, découvrent et apprennent certaines choses sur leurs collègues et sur leur organisation, tout ça dans une ambiance décontractée.

• INCLUSIVE RECRUITMENT

BROWN BROTHERS HARRIMAN

Afin de réaliser un recrutement inclusif et d'améliorer la diversité des collaborateurs, Brown Brothers Harriman propose d'examiner chaque étape du processus afin d'identifier les possibilités d'accroître la diversité des candidats internes et externes. Des formations ont été mises en place, tant au niveau des managers que des recruteurs. Les descriptions des postes et des programmes de stage ont été revues.

• SOUTENIR L'APPRENTISSAGE ET L'INSERTION DES JEUNES EN PÉRIODE DE PANDÉMIE COVID-19

FELTEN & ASSOCIÉS

Conscients du fait que les jeunes ont de plus en plus de difficultés à s'introduire dans le monde du travail et d'autant plus durant cette crise sanitaire, le cabinet Felten & Associés s'est engagé à intégrer une personne syrienne en recherche d'apprentissage pour une période de deux ans. Ils ont décidé de favoriser sa capacité d'intégration, d'apprentissage et ses motivations.

• HIRING PRINCIPLES FOR THE MANAGERS

HSBC

Le projet de HSBC consiste à offrir à tous les employés des opportunités similaires afin de développer leur carrière, en insistant sur le développement des profils féminins. Il s'agit de programmes de coaching, de mentorat, de sessions d'échange, de groupes de travail basé sur l'évolution des carrières des femmes...

• WELLBEING ACTIONS FOR PEOPLE WORKING IN FINANCE DURING PANDEMIC

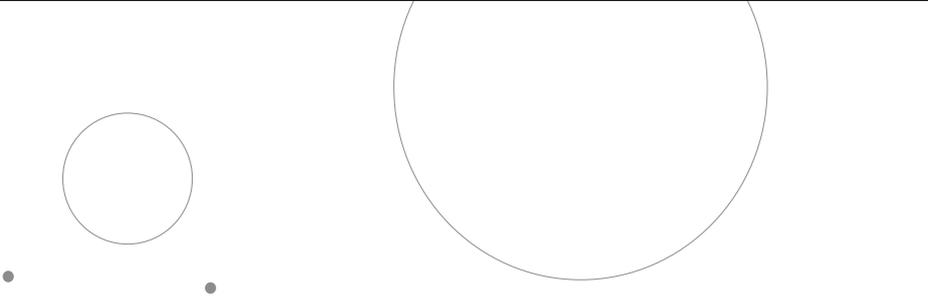
ARCELORMITTAL EUROPE

ArcelorMittal Europe a voulu s'assurer du bien-être de ses collaborateurs durant cette période de pandémie. Pour cela, ils ont développé divers services accessibles à chaque employé afin de maintenir un environnement de travail sain, dynamique et riche en diversité. Ainsi, ils ont lancé une enquête « speak-up », partagé de nombreuses pratiques, réalisé une session Q&A et créé une compilation de conseils et astuces.

• PLANIFICATION PERSONNALISÉE DU TRAVAIL ET CONCILIATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

CABINET BECKER

Afin de garantir au personnel une plus grande adaptabilité, flexibilité et réactivité au niveau des horaires de travail, le cabinet Becker a revu sa manière de réaliser leurs plannings.



La planification est désormais personnalisée en fonction des besoins personnels. Une attention particulière est accordée à la conciliation vie privée/vie professionnelle : le temps, les horaires et les différents modes de travail sont évalués.

- **WOMEN@EBAY LUXEMBOURG COMMUNITY INCLUSION**

EBAY

La mission de Women@ebay Luxembourg est de mettre en relation et d'aider le personnel féminin de la compagnie à réaliser leurs objectifs personnels et professionnels. Il est ainsi question d'augmenter le nombre de femmes chez eBay, leur visibilité, ainsi que leur présence au sein de l'équipe dirigeante par le biais d'initiatives de recrutement, de partenariat et de rétention.

- **UNCONDITIONAL POSITIVE REGARD**

ELISABETH

Le groupe Elisabeth a décidé de prendre en compte la diversité au sens large et d'établir une collaboration entre les humains et les animaux dans leurs différentes structures. En effet, ils considèrent les animaux comme de véritables homologues qui permettent d'épauler le personnel. Cette collaboration a des effets positifs, les animaux n'ont pas de préjugés et acceptent tout le monde.

- **SUPPORT EMPLOYEES'WELLBEING DURING COVID-19**

HSBC

Afin d'aider et d'assurer le bien-être des employés durant cette période de crise, HSBC a mis en place différents outils tels que des formations et

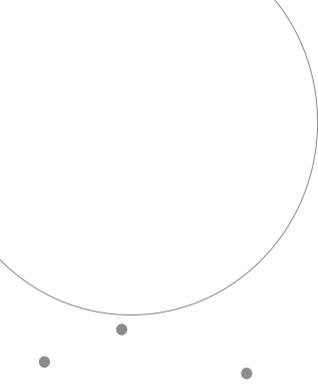
des workshops sur le bien-être, des vidéos, une flexibilité au niveau des congés, des horaires de travail et des espaces de travail revus afin de favoriser la collaboration et les interactions entre employés.

- **MIEUX VIVRE CETTE CRISE SANITAIRE AVEC LE SOUTIEN DE ONE LIFE**

ONE LIFE

One Life souhaite que ses collaborateurs puissent trouver un équilibre entre leur vie privée et professionnelle. Ils ont donc adapté leur environnement de travail à cette crise sanitaire et apporté un soutien psychologique et/ou matériel à tous les collaborateurs dans le besoin.

D'AUTRES PRATIQUES INSPIRANTES



- DIVERSITY & INCLUSION (HEREINAFTER « D&I »)

ALTER DOMUS

Partie intégrante de l'identité d'Alter Domus, la diversité et l'inclusion sont intégrées dans de nombreuses pratiques de l'organisation allant du recrutement, au développement, à la performance... Par exemple, un nombre égal de candidats masculins et féminins sont exigés aux postes vacants.

- DIVERSITY AND INCLUSION IN PRACTICE FOR THE LUXEMBOURG HEADQUARTERS

ARCELORMITTAL EUROPE

Grâce à une communication constante et alignée, le service des achats d'ArcelorMittal continue de promouvoir les bénéfices de la diversité et l'inclusion. Ils ont réalisé des actions telles que la sensibilisation des nouveaux collaborateurs à l'intégration d'un environnement multiculturel, des formations sur la diversité et l'inclusion, des enquêtes auprès des fournisseurs pour connaître leurs propres pratiques...



- WOMEN@AMLUXEMBOURG

ARCELORMITTAL LUXEMBOURG

Le but de cette action est de mettre à l'honneur les femmes dans le domaine de l'industrie. Ainsi, ArcelorMittal a réalisé une vidéo des femmes travaillant dans le milieu des opérations, distribué un livre sur la thématique, organisé un job fair... dans le but d'attirer d'autres potentiels féminins et de fidéliser le personnel en apportant des solutions à leurs challenges.

- WORKING MOOD BY AURA

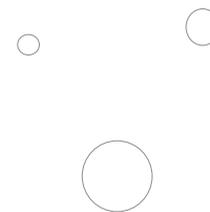
AURA GROUPE

Aura accueille et accompagne chacun de ses collaborateurs avec bienveillance et ouverture d'esprit, afin de respecter son individualité, sa personnalité et ses besoins. Ainsi, grâce à une welcome box, une formation « Auracademy », le label « actions positives » et des ateliers de « paroles de pros », le groupe entend cultiver les différences et supprimer les stéréotypes.

- EMPLOYER BRAND STRATEGY – LANCEMENT DU BLOG RH WWW.WEARECFL.LU

CFL

Chez CFL, le service RH a décidé de se doter d'un blog pour faire entrevoir au grand public les différentes opportunités de carrière, dans toute leur diversité. Ainsi, le groupe entend proposer du contenu intéressant et authentique qui correspond aux convictions et habitudes de leur cible.



• EXPRESS OUR SUPPORT TO THE LGBT+ POPULATION

HSBC

Trois réseaux internes ont été lancés il y a deux ans chez HSBC : Balance, Ability et Pride. Le réseau Pride a été très actif et a permis d'organiser des initiatives et des événements réguliers, tant en interne qu'en externe, pour supporter la population LGBT+. Il s'agit de la « Pride Week », du « Pride employee Resource Group » et des « 24 Hours of Pride ».

• ENGAGING EMPLOYEES AND STAYING UNITED THROUGH THE PANDEMIC: AN OPEN, CREATIVE, DIVERSE AND INCLUSIVE COMMUNICATION APPROACH

LUXEMBOURG STOCK EXCHANGE (LuxSE)

Pour assurer un sentiment de communauté, favoriser l'inclusion et maintenir un moral élevé, LuxSE a mené une série d'initiatives : une mise à jour du comité exécutif, des bulletins d'informations sur la RSE, des formations

professionnelles, une enquête interne sur la crise de la covid, des événements organisés autour de la journée de la diversité et un calendrier de l'avent unique afin que chacun partage sa fête préférée.

• DIGITAL DIVERSITY WEEK

POST

Par la « Digital Diversity Week », POST a voulu sensibiliser ses collaborateurs à la thématique de la diversité en déclinant un sujet spécifique par jour sur son intranet (diversité culturelle, diversité générationnelle, le handicap ainsi que l'égalité des chances et des genres). Le point central de la semaine était une enquête de 12 questions sur la gestion de la diversité afin de mettre à jour le plan d'action annuel.

LE MOT DU PRÉSIDENT



Christian Scharff

Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Président d'IMS Luxembourg

“ Cette quatrième édition des Diversity Awards met une nouvelle fois à l'honneur une série d'initiatives inspirantes, répliquables et emblématiques des enjeux actuels. Le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg se réjouit de l'engagement de ses signataires et de toutes les bonnes pratiques mises en place qui soulignent les bénéfices qu'apportent la diversité et l'inclusion dans nos organisations.

La prise de conscience sur ces sujets est clairement en nette progression. Elle permet de remettre en question certains modes de fonctionnement et d'agir pour le bien-être de chacun.

Dans le contexte de crise sanitaire, l'attention à l'autre, aux autres, est devenue primordiale.

En cette année 2021 durant laquelle le care – que l'on peut traduire par « prendre soin, regarder, protéger, soigner... » - a été mis en lumière et a tenté de s'imposer comme vecteur de sens, faisons en sorte que cette crise soit une opportunité d'apprentissage et de réflexion. Ensemble, travaillons à ce que l'inclusion de chacun dans sa différence et sa diversité soit synonyme de richesse et de plus-value.

En tant que Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, je félicite toutes les organisations participantes, nommées et lauréates pour leur engagement.

Les pratiques présentées dans cette brochure permettent d'impacter, chacune à leur façon, les organisations, voire la société. Nous vous encourageons donc à vous en inspirer ou à les répliquer !

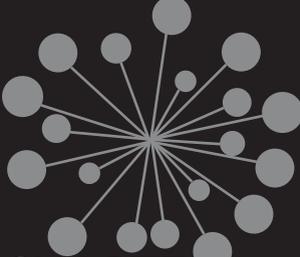
Félicitations à tous et vive la diversité ! ”

CHARTE DE LA DIVERSITÉ LËTZEBOURG

Née en 2012, la Charte de la Diversité Lëtzebuerg est un texte d'engagement proposé à la signature des entreprises et organisations du Luxembourg afin que celles-ci s'engagent à agir en faveur de la diversité par des actions concrètes allant au-delà des obligations légales et réglementaires de non-discrimination.

En tant que charte nationale, ce texte apporte une vision commune de la diversité. Sa vocation est de contribuer, au Grand-Duché, à l'amélioration de la gestion de la diversité et de l'intégration au sens large dans toutes les sphères de la vie.

Cette année, la Charte de la Diversité Lëtzebuerg célèbre ses neuf ans d'existence et compte dorénavant 217 signataires, soit près de 21,5 % de la population active au Luxembourg.



CHARTRE
de la DIVERSITE
LÉTZEBUERG